

RECHTSPRAAK

Vervalbeding in bonus-deferralregeling is geen concurrentiebeding.*Feiten*

Werknemer is op 23 april 2018 in dienst getreden bij Optiver Services B.V. (hierna: Optiver). Naast een basissalaris van € 5.787,04 bruto per maand komt werknemer in aanmerking voor een jaarlijkse variabele beloning. Optiver hanteert een Global Remuneration Policy en een Optiver Europe Deferral Policy (Deferral Policy) voor werknemers met een variabele beloning van meer dan € 500.000 bruto per jaar, waarbij 50% van het bedrag boven die grens twee jaar wordt uitgesteld (Deferred Amount) en in beginsel na afloop van die periode wordt uitbetaald, mits aan de voorwaarden is voldaan; over het uitgestelde bedrag ontvangt de werknemer rente. In de Deferral Policy staat dat het Deferred Amount vervalt als een (oud-)werknemer vóór de uitbetalingsdatum bij een concurrent gaat werken, waarbij Optiver zelf bepaalt wie als concurrent geldt. Optiver heeft werknemer op 16 mei 2022 schriftelijk bevestigd dat het Deferral Program op hem van toepassing is; werknemer heeft die brief voor akkoord ondertekend en daarin is ook het concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst bevestigd. Werknemer heeft over 2022 en 2023 meer dan € 500.000 variabele beloning opgebouwd; de uitgestelde component over 2023 bedraagt € 493.868,30 en komt uiterlijk 15 april 2026 voor betaling in aanmerking als aan de voorwaarden wordt voldaan. Werknemer zegt in maart 2024 op en wordt met ingang van 26 april 2024 vrijgesteld van werk met doorbetaling van salaris; het dienstverband eindigt per 1 mei 2025, terwijl Optiver het concurrentiebeding handhaaft voor de periode 1 mei 2024 tot 1 mei 2025. Op 5 december 2024 meldt werknemer dat hij overweegt in dienst te treden bij Balyasny Asset Management (BAM) en vraagt hij of BAM als concurrent wordt gezien en of dat gevolgen heeft voor de uitbetaling van de uitgestelde bonus; Optiver laat op 10 december 2024 weten dat de rol bij BAM als werk bij een concurrent wordt beschouwd en bevestigt na intern overleg op 23 december 2024 dat BAM een concurrent is. Werknemer maakt vervolgens aanspraak op uitbetaling van het Deferred Amount over 2023, maar Optiver weigert uitbetaling omdat werknemer vóór de uitbetalingsdatum bij BAM in dienst is getreden. Werknemer vordert daarom in deze bodemprocedure een verklaring voor recht dat Optiver hem in april 2026 € 493.868,30 plus rente moet betalen, stellende dat het vervalbeding in de Deferral Policy een concurrentiebeding is in de zin van artikel 7:653 BW (en niet rechtsgeldig overeengekomen), dat BAM geen concurrent is en dat niet-uitbetaling bovendien in strijd is met redelijkheid en billijkheid en goed werkgeverschap.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het Deferral Program en de Deferral Policy maken onderdeel uit van de arbeidsrelatie, omdat werknemer daarop zelf een beroep doet voor

betaling en hij bovendien de updatebrief heeft geaccepteerd. Het vervalbeding in de Deferral Policy kwalificeert niet als een concurrentiebeding in de zin van artikel 7:653 BW: hoewel het mislopen van een substantiële uitgestelde bonus een prikkel kan vormen en feitelijk invloed kan hebben op keuzes na einde dienstverband, beperkt het beding werknemer niet in zijn bevoegdheid om elders te gaan werken, maar verbindt het slechts een (uitbetalings)voorwaarde aan een beloningscomponent; het “echte” concurrentiebeding staat al in de arbeidsovereenkomst en heeft werknemer gedurende een jaar daadwerkelijk beperkt. Omdat het vervalbeding geen concurrentiebeding is, kan het niet op die grond worden vernietigd. Daarnaast is voldoende aannemelijk dat werknemer bij BAM werkzaam is bij een partij die Optiver als concurrent mag aanmerken onder de Deferral Policy, mede omdat werknemer zelf erkent dat beide partijen actief zijn op vergelijkbare financiële markten en vergelijkbare producten verhandelen, terwijl hij zijn betwisting dat BAM geen concurrent is onvoldoende heeft onderbouwd. De kantonrechter ziet ook geen strijd met goed werkgeverschap: Optiver heeft werknemer in december 2024 (in context) duidelijk gemaakt dat de rol bij BAM als werk bij een concurrent wordt gezien, zodat werknemer kon begrijpen dat dit gevolgen zou hebben voor het voldoen aan de uitbetalingsvoorwaarde, en gezien het functieniveau en de bekendheid (of kenbaarheid) van de Deferral Policy mocht van werknemer worden verwacht dat hij dit risico kon overzien. Ook het beroep van werknemer op een “lening” faalt, omdat de rentebetaling over het uitgestelde bedrag niet betekent dat partijen een leningsovereenkomst hebben beoogd, en een beroep op ongelijk behandeling met werknemers in de VS slaagt niet omdat door verschillen in toepasselijke wetgeving geen sprake is van gelijke gevallen. De vordering wordt daarom afgewezen en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:56

Zaaknummer: 11708255 \ CV EXPL 25-7285

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: A.P.J.M. Verbeek, C.M. van Boekel en M.E. Lips

Wetsartikelen: 7:653 BW